



Kort og godt om "En styrket kultur"

Vi oplever alle i Egedal Kommune, at budgetterne ikke vokser, som vi har været vant til. "Den nye normal" er, at kommende års budget = sidste års budget. Det betyder, at virksomheden skal holdes kørende og udvikles via effektivisering, fornyelse og innovation og i sidste ende politisk vedtagne besparelser.

Formålet med "En styrket kultur" er at borgeren fortsat skal opleve at modtage en god service og anerkende en grænse mellem, hvad fællesskabet (kommunen) kan yde og hvad det er et personligt ansvar for egne anliggender og andres.

Til fremme af effektivisering i hverdagen har vi leankulturen med tilhørende arbejdsmetoder. Vi er også i færd med at formulere en effektiviseringsstrategi, der skal hjælpe organisationen til at gøre effektivisering til en regelmæssig proces – fx som oplæg til de årlige budgetlægninger eller særlige anledninger, hvor der er behov for forandring.

Vigtigst er dog, at alle ansatte beslutter sig for at forholde sig konstruktivt og realistisk til arbejdet under "den nye normal" – altså, at vi skal blive ved med at levere god service til borgeren, barnet, eleven, den gamle, kollegaen mv. for de samme penge, som sidste år. En styrket kultur skal fremme organisationens sammenhængskraft og fælles gåpåmod.

Medarbejderens faglighed og holdning til arbejdet, kollegaskabet og tværfagligt samspil er vigtige omdrejningspunkter for fortsat at levere god service og for at fastholde den attraktive arbejdsplads, hvor den sunde fornuft kan praktiseres. Det er medarbejderen som konfronteres med borgeren i kløften mellem forventninger og hvad, der er muligt. Medarbejderen står med den praktiske prioritering i hverdagen ansigt til ansigt med borgeren.

"En styrket kultur" skal hjælpe lederne og mellemliderne til at skabe forudsætninger for, at medarbejderne fortsat kan levere en god service, selvom målgruppernes forventninger ofte vil overstige, hvad der er muligt. Men hvordan skabes de forudsætninger?

Centercheferne og direktionen har indledt en dialog om, hvordan forskellige muligheder og barrierer kan identificeres og hvordan mulighederne kan bringes i spil og barriererne forceres. Resultatet er nedfældet i papiret "En styrket kultur" af 16. marts 2011.

Denne dialog skal fortsættes med alle ledere og mellemlidere på 3 (4) seminarer i maj/juni og gøres mere konkret i forhold til de enkelte institutioner eller afdelinger. På seminarerne skal der udveksles erfaringer på tværs af sektorer og enheder og dialogen skal kaste lys over, hvordan ledelse kan fremme innovation og bakke op om medarbejdernes daglige dont. Midler kan fx være nye samarbejdsformer, nyt syn på faglighed, fokus på kerneydelsen, enkle innovationsprocesser, mere præcis kommunikation med borgeren og egentlige kurser???

HovedMEDudvalget har på et seminar i marts drøftet indholdet af "En styrket kultur" for at kunne bakke medarbejderne op i implementeringen af nye (sam)arbejdsformer og givet anbefalinger til ledelsesinitiativer, der kan forbedre forudsætningerne for, at medarbejderne fortsat kan levere god service.